

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perangkat Desa merupakan pegawai pejabat pelayanan publik yang mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap pelayanan kepada masyarakat, dan membantu kepala desa dalam menjalankan tugasnya untuk harus dapat memberikan pelayanan sesuai dengan keinginan masyarakat, oleh karena itu para perangkat desa dituntut memiliki komitmen, kemampuan, ketrampilan dan perasaan perhatian yang tulus dan membutuhkan rasa empati yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya melayani masyarakat. Harapannya masyarakat merasa nyaman dan puas mendapatkan pelayanan dari perangkat desa dalam menyelesaikan segala permasalahan administratif di desa. Dari hasil pengamatan yang dilakukan di lapangan para perangkat desa masih kurang efisien dalam menjalankan tugasnya, memakan waktu yang lama, sikap yang kurang inisiatif, kurang bisa bekerja sama dan kurang tepat waktu. Hal ini membutuhkan kinerja yang baik bagi perangkat desa dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat sebagai komitmen tanggung jawab mereka.

Kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya (Simamora, 2016). Output yang dihasilkan dapat berupa fisik maupun nonfisik yang menyebutnya berupa karya, yaitu suatu hasil/pekerjaan baik berupa fisik/material maupun nonfisik maupun non material. Seorang perangkat desa dituntut untuk mengerjakan tugasnya dengan baik.

Keberhasilan perangkat desa dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Pegawai pemerintah masa kini adalah melayani masyarakat.

Perhatian pemerintah begitu besar terhadap pembangunan dan pemberdayaan desa, terbukti dengan telah diterbitkannya berbagai kebijakan yang berbasis desa. Setelah sebelumnya PP No. 72 Tahun 2006 yang memberikan Alokasi Dana Desa dan 8 tahun kemudian tahun 2014 terbaru dengan telah disahkannya UU No. 6 tahun 2014 tentang Desa. Pelaksanaan Undang-Undang No.6 th 2014 tentang Desa ini mengisyaratkan adanya dana desa (DDS) bagi setiap desa yang sangat fantastis, sehingga membuat para aparatur pemerintah utamanya para Kepala Desa dan Perangkat Desa untuk lebih memahami makna filosofi dari regulasi ini. Kebijakan yang muaranya akan mensejahterakan masyarakat juga akan mensejahterakan seluruh penyelenggara pemerintah desa yang sudah pasti mengandung tuntutan tanggung jawab serta akuntabilitas kinerja. Menjadi sangat penting agar kepala desa pada khususnya dan perangkat desa dapat meningkatkan pengetahuan, wawasan dan kesadaran dalam upaya peningkatan kinerja pemerintahan desa. Antara lain tercemin dari kualitas pengelolaan keuangan, khususnya keuangan desa mulai dari perencanaan hingga pertanggungjawabannya.

Fenomena yang terjadi di lapangan berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan oleh penulis, ditemukan bahwa kinerja perangkat desa di Kabupaten Kudus masih perlu untuk di optimalkan hal tersebut dapat dilihat dari adanya komitmen perangkat desa yang masih rendah terlihat dari adanya tanggungjawab terhadap penyelesaian setiap kewajiban pemerintah desa masih ditemukan tidak tepat waktu, yang berdampak pendanaan di desa belum dapat

dipenuhi oleh pemerintah desa itu sendiri. Hal ini dapat dibuktikan bahwa ajuan pencairan Alokasi Dana Desa atau pengiriman APBDes (Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa) Tahun 2018 kepada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Kudus untuk 123 desa se Kabupaten Kudus dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.1

Daftar Pengiriman APBDes Tahun 2018 Pemerintah Desa se Kabupaten Kudus Kepada Dinas PMD Kabupaten Kudus

No.	Tanggal Pengiriman APBDes	Jumlah Desa
1	27 Feb 2018	1 Desa
2	1 Maret 2018	2 Desa
3	2 Maret 2018	3 Desa
4	12 Maret 2018	4 Desa
5	16 Maret 2018	6 Desa
6	19 Maret 2018	15 Desa
7	22 Maret 2018	12 Desa
8	27 Maret 2018	9 Desa
9	3 April 2018	9 Desa
10	5 April 2018	4 Desa
11	11 April 2018	7 Desa
12	12 April 2018	7 Desa
13	16 April 2018	9 Desa
14	19 April 2018	5 Desa
15	26 April 2018	6 Desa
16	2 Mei 2018	3 Desa
17	3 Mei 2018	4 Desa
18	9 Mei 2018	4 Desa
19	13 Mei 2018	2 Desa
20	16 Mei 2018	2 Desa
21	24 Mei 2018	2 Desa
22	31 Mei 2018	2 Desa
23	4 Juni 2018	2 Desa
24	10 Juli 2018	2 Desa
25	Desa yang tidak membuat APBDes	1 Desa
Jumlah		123 Desa

Sumber : Dinas PMD Kabupaten Kudus, 2018.

Tabel 1.1 di atas memperlihatkan hanya terdapat 1 desa atau 0,81% yang tidak bisa membuat APBDes 2018 dikarenakan SPJ tahun 2017 belum selesai. Terdapat 51 desa atau 41,46% desa dengan penyelesaian APBDes pada bulan

Maret 2018 yang sudah terkirim di Dinas PMD Kabupaten Kudus. Sebanyak 47 desa atau 38,21% menyampaikan APBDes pada bulan April, sebanyak 19 desa atau 15,45% menyampaikan APBDes pada bulan Mei dan sisanya 2 desa atau 1,63% mengalami keterlambatan penyelesaian APBDes tahun 2018 pada bulan Juni dan Juli 2018.

Kurangnya pemahaman akan kejelasan dan tanggungjawab yang telah dituangkan dalam SOP dapat berakibat terjadinya tumpang tindih pekerjaan. Apalagi desa-desa di Kecamatan Kota Kabupaten Kudus dengan perangkat desa yang berjumlah sedikit, mengakibatkan adanya rangkap tugas dan tanggungjawab yang tidak diimbangi dengan dengan rangkap siltap. Kekurangpahaman atas job deskripsi berakibat pada tidak meratanya beban kerja pada masing-masing bagian, hal ini terjadi sebagai akibat dari rendahnya tingkat pendidikan perangkat atau kurangnya kemampuan atau keahlian yang dimiliki.

Hasil observasi awal juga yang telah dilakukan kepada perangkat desa di Kabupaten Kudus fenomena yang terjadi yaitu waktu kerja yang berlebihan dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik, hal ini dapat mempengaruhi kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga menyebabkan tidak meratanya beban kerja pada masing-masing bagian. Adapun yang harus dipenuhi masing-masing desa diantaranya: RKPDes (Rencana Kegiatan Pembangunan Desa), LPPD (Laporan Pertanggungjawaban Pembangunan Desa), LKPD (Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Desa), ILPPD (Informasi Laporan Pertanggungjawaban Desa).

Penggunaan fasilitas kantor belum digunakan secara maksimal akan menambah beban kerja perangkat, sebagai dampak dari adanya Undang-Undang Desa maka teknologi yang dimilikipun sudah sangat bagus diantaranya dengan adanya SISKEUDES sangat membantu pengelolaan keuangan desa, akan tetapi tingkat penggunaannya masih belum optimal. Hal ini disebabkan karena hanya beberapa orang perangkat desa saja yang bisa menggunakan komputer.

Berdasarkan hal tersebut maka komitmen organisasi dapat tercipta jika organisasi memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti, jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan personal anggota/pegawai dan juga menghargai kontribusinya, maka anggota/pegawai akan meningkatkan komitmennya terhadap organisasi. Komitmen perangkat desa untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri kepada masyarakat menjadi hal penting bagi pemerintah desa dalam menciptakan kelangsungan pelayanan publik kepada seluruh masyarakat. Komitmen perangkat desa secara umum dapat diartikan sebagai keterikatan pegawai pada organisasi di mana pegawai itu bekerja. Komitmen dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Hal ini disebabkan pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi akan mampu mencapai kinerja yang tinggi serta menunjukkan dedikasi dan dukungan yang kuat dalam pencapaian tujuan organisasi. Rendahnya komitmen para pegawai akan mengganggu kegiatan operasional organisasi, akibatnya terjadi ketidakdisiplinan pegawai, selanjutnya tidak adanya keinginan dan kesiapan individu dalam organisasi dalam menerima berbagai tantangan dan tanggung

jawab pekerjaan hal ini menyebabkan pengembangan diri dan kreativitas pegawai menjadi menurun.

Deskripsi pekerjaan atau uraian pekerjaan sangat diperlukan dalam setiap organisasi maupun instansi. Suatu organisasi mempunyai alasan mengapa harus ada, untuk apa diadakan dan sasaran apa yang harus dicapai. Ibarat navigator, deskripsi pekerjaan merupakan peta yang dijadikan sebagai yang menunjukkan arah, kemana harus belok, berapa kecepatan yang diperlukan dan seterusnya. Karena itu, suatu organisasi atau instansi merumuskan visi, misi dan perencanaan yang kemudian membentuk suatu struktur. Struktur inilah selanjutnya pekerjaan atau jabatan itu muncul. Setiap organisasi ataupun instansi memiliki tujuan atau visi misinya masing-masing yang ingin dicapainya. Salah satu pencapaian itu melalui deskripsi pekerjaan atau uraian pekerjaan. Seorang pemimpin harus mampu bekerja sama dengan pegawai, begitu juga sebaliknya, pegawai juga harus cakap terhadap deskripsi pekerjaan (*job description*) yang telah diberikan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan melaksanakan tugas dengan baik dan benar. Adanya deskripsi pekerjaan tersebut akan membentuk kinerja pegawai yang handal dibidangnya masing-masing (Hasibuan, 2015).

Research gap atau perbedaan dalam penelitian yang terkait dengan penelitian tentang komitmen terhadap kinerja pegawai yang menyatakan adanya pengaruh antara komitmen terhadap kinerja pegawai diantaranya: oleh Titik Nurbiyati (2014), dan Febinigtas, Ekaningtias (2014) dari hasil penelitian tersebut dikatakan bahwa komitmen memberikan dampak positif terhadap meningkatnya kinerja pegawai. Dari hasil penelitian Widiyaningrum (2011) dan

Memari (2013) menyatakan bahwa komitmen tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap meningkatnya kinerja pegawai.

Hasil penelitian deskripsi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa deskripsi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap meningkatnya kinerja pegawai berdasar hasil penelitiannya Meilisa Syelviani (2017), sedangkan dari hasil penelitiannya Asmara dan Titin (2016) menyatakan deskripsi pekerjaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa beban kerja memberikan dampak adalah penelitiannya Zalmi Dzirrusydi, H, Harlen dan Susi Hendriani (2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitiannya Kadek Ferrania (2017) bahwa beban kerja yang tinggi memberikan dampak yang negatif atau kinerja pegawai, dengan beban kerja tinggi akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

Penelitian pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja Arif Firdaus (2017) dengan hasil penelitian bahwa beban kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dan berbeda dengan penelitiannya Dhiyan Septa Wihara dan Devi Riati (2018) hasil penelitiannya bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan.

Penelitian pengaruh disiplin kerja sebagai variabel intervening antara komitmen, deskripsi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil penelitiannya Rupik dan Hengky (20015) dan Zalmi (2015) menyatakan bahwa komitmen, disiplin kerja mampu menunjukkan sebagai variabel intervening antara pengaruh beban dan fasilitas kerja terhadap kinerja,

sedangkan hasil penelitian Meilisa (2017) variabel disiplin kerja tidak cukup kuat memperkuat pengaruh deskripsi kerja terhadap kinerja pegawai.

Seperti apa yang telah digambarkan pada beberapa alinea di atas, tampak jelas bahwa adanya keterkaitan yang kuat antara faktor komitmen, deskripsi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja perangkat desa yang akan diperkuat dengan adanya disiplin kerja sebagai variabel intervening yang memberikan pengaruh langsung maupun tidak langsung yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja perangkat desa.

1.2. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dimaksudkan untuk mempermudah pembahasan terhadap materi penelitian yang secara sistematis sebagai berikut :

- 1.2.1. Bagaimana pengaruh komitmen terhadap disiplin kerja perangkat desa di Kabupaten Kudus?
- 1.2.2. Bagaimana pengaruh deskripsi kerja terhadap disiplin kerja perangkat desa di Kabupaten Kudus?
- 1.2.3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja perangkat desa di Kabupaten Kudus?
- 1.2.4. Bagaimana pengaruh komitmen terhadap kinerja perangkat desa di Kabupaten Kudus?
- 1.2.5. Bagaimana pengaruh deskripsi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kabupaten Kudus?
- 1.2.6. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kabupaten Kudus?

- 1.2.7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kabupaten Kudus ?
- 1.2.8. Bagaimana pengaruh komitmen terhadap kinerja perangkat desa di Kabupaten Kudus dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening?
- 1.2.9. Bagaimana pengaruh deskripsi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kabupaten Kudus dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening?
- 1.2.10. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kabupaten Kudus dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

- 1.3.1. Menganalisis pengaruh komitmen terhadap disiplin kerja perangkat desa di Kabupaten Kudus.
- 1.3.2. Menganalisis pengaruh deskripsi kerja terhadap disiplin kerja perangkat desa di Kabupaten Kudus.
- 1.3.3. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja perangkat desa di Kabupaten Kudus.
- 1.3.4. Menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja perangkat desa di Kabupaten Kudus.
- 1.3.5. Menganalisis pengaruh deskripsi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kabupaten Kudus.

- 1.3.6. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kabupaten Kudus.
- 1.3.7. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kabupaten Kudus.
- 1.3.8. Menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja perangkat desa di Kabupaten Kudus dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening.
- 1.3.9. Menganalisis pengaruh deskripsi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kabupaten Kudus dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening.
- 1.3.10. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kabupaten Kudus dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.4.1. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan bukti empiris yang menunjukkan adanya pengaruh komitmen, deskripsi kerja, beban kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja perangkat desa melalui disiplin kerja yang pada akhirnya dapat menjadi gambaran tentang kinerja perangkat desa di Kabupaten Kudus.
- 1.4.2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah akademik, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia sehingga berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan.